

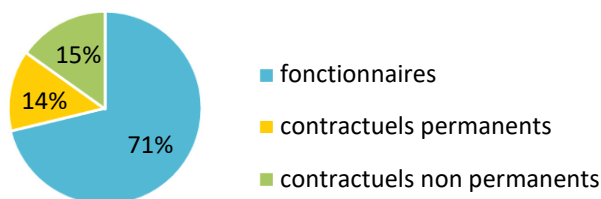
DEPARTEMENT DES ALPES MARITIMES

Cette synthèse du Rapport sur l'État de la Collectivité reprend les principaux indicateurs du Rapport Social Unique au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée via l'application www.bs.donnees-sociales des Centres de Gestion par extraction des données 2021 transmises en 2022 par la collectivité au Centre de Gestion des Alpes-Maritimes.

Effectifs

➔ 4 604 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2021

- > 3 279 fonctionnaires
- > 624 contractuels permanents
- > 701 contractuels non permanents



➔ 11 % des contractuels permanents en CDI

➔ 6 agents sur emploi fonctionnel dans la collectivité dont 2 contractuels

➔ Précisions emplois non permanents

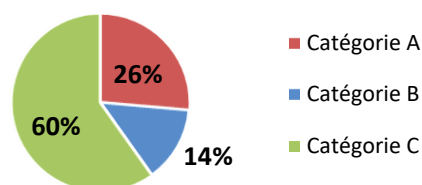
- ⇒ 15 % des contractuels non permanents recrutés dans le cadre d'un emploi aidé
- ⇒ 18 % des contractuels non permanents recrutés comme saisonniers ou occasionnels
- ⇒ Personnel temporaire intervenu en 2021 : aucun agent du Centre de Gestion et aucun intérimaire

Caractéristiques des agents permanents

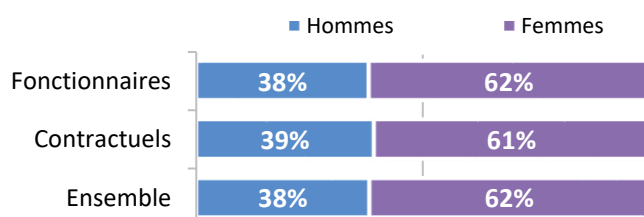
➔ Répartition par filière et par statut

Filière	Titulaire	Contractuel	Tous
Administrative	32%	25%	31%
Technique	48%	47%	48%
Culturelle	2%	3%	2%
Sportive	0%	0%	0%
Médico-sociale	17%	23%	18%
Police			
Incendie			
Animation	1%	2%	1%
Total	100%	100%	100%

➔ Répartition des agents par catégorie



➔ Répartition par genre et par statut

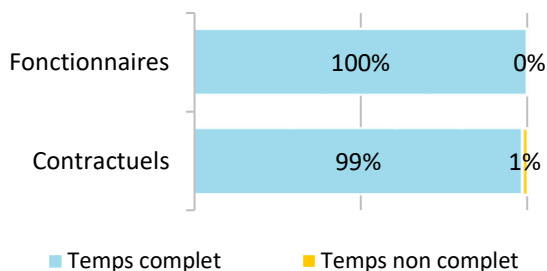


➔ Les principaux cadres d'emplois

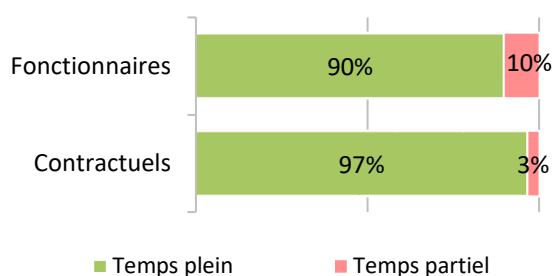
Cadres d'emplois	% d'agents
Adjoints techniques des établissements d'enseignement	20%
Adjoints administratifs	18%
Adjoints techniques	15%
Assistants socio-éducatifs	11%
Rédacteurs	8%

Temps de travail des agents permanents

➔ Répartition des agents à temps complet ou non complet



➔ Répartition des agents à temps plein ou à temps partiel



➔ Les 3 filières les plus concernées par le temps non complet

Filière	Fonctionnaires	Contractuels
Technique	0%	1%
Médico-sociale	0%	3%
Administrative	0%	1%

➔ Part des agents permanents à temps partiel selon le genre

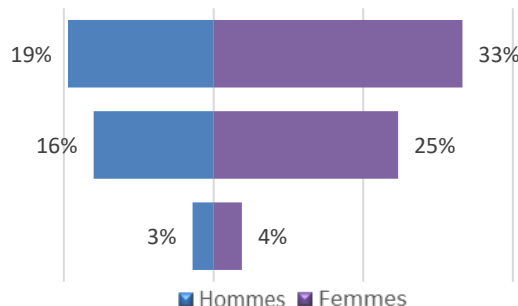
2% des hommes à temps partiel
13% des femmes à temps partiel

Pyramide des âges

➔ En moyenne, les agents de la collectivité ont 49 ans

Âge moyen* des agents permanents		
Fonctionnaires	50,52	de 50 ans et +
Contractuels permanents	39,80	
Ensemble des permanents	48,81	de 30 à 49 ans
Âge moyen* des agents non permanent		
Contractuels non permanents	48,28	de - de 30 ans

Pyramide des âges des agents sur emploi permanent



* L'âge moyen est calculé sur la base des tranches d'âge

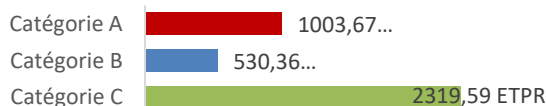
Équivalent temps plein rémunéré

➔ 4 512,90 agents en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) sur l'année 2021

- > 3 254,53 fonctionnaires
- > 599,09 contractuels permanents
- > 659,28 contractuels non permanents

8 213 478 heures travaillées rémunérées en 2021

Répartition des ETPR permanents par catégorie



Positions particulières

- > 4 agents mis à disposition dans la collectivité
- > 55 agents mis à disposition dans une autre structure
- > 21 agents en congés parental
- > 166 agents en disponibilité

- > 79 agents détachés dans la collectivité et originaires d'une autre structure
- > 75 agents détachés au sein de la collectivité
- > 20 agents détachés dans une autre structure
- > 17 agents dans d'autres situations (disponibilité d'office, congés spécial et hors cadre)

Mouvements

➔ En 2021, 363 arrivées d'agents permanents et 277 départs

129 contractuels permanents nommés stagiaires

Emplois permanents rémunérés

Effectif physique théorique au 31/12/2020 ¹	Effectif physique au 31/12/2021
3 817 agents	3 903 agents

¹ cf. page 7

Variation des effectifs*

entre le 1er janvier et le 31 décembre 2021

Fonctionnaires	↗	0,3%
Contractuels	↗	13,7%
Ensemble	↗	2,3%

➔ Principales causes de départ d'agents permanents

Départ à la retraite	47%
Fin de contrats remplaçants	17%
Mise en disponibilité	11%
Mutation	5%
Détachement	4%

➔ Principaux modes d'arrivée d'agents permanents

Arrivées de contractuels	70%
Voie de mutation	12%
Voie de détachement	7%
Remplacements (contractuels)	6%
Réintégration et retour	3%

* Variation des effectifs :

(effectif physique rémunéré au 31/12/2021 - effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020) /

(Effectif physique théorique rémunéré au 31/12/2020)

Évolution professionnelle

➔ 44 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 32% des nominations concernent des femmes

➔ 14 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 36% des nominations concernent des femmes

➔ 1292 avancements d'échelon et 307 avancements de grade

➔ 11 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 27% des nominations concernent des femmes

➔ 445 agents ont bénéficié d'un accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle

dont 68,3 % femmes

dont 55,3 % de catégorie C

Sanctions disciplinaires

➔ 10 sanctions disciplinaires prononcées en 2021

Nombre de sanctions prononcées concernant les fonctionnaires en 2021

	Hommes	Femmes
Sanctions 1 ^{er} groupe	7	3
Sanctions 2 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 3 ^{ème} groupe	0	0
Sanctions 4 ^{ème} groupe	0	0

Aucune sanction prononcée à l'encontre de fonctionnaires stagiaires

Aucune sanction prononcée à l'encontre d'agents contractuels

Budget et rémunérations

➔ Les charges de personnel représentent 17,29 % des dépenses de fonctionnement

Budget de fonctionnement*	1 204 516 909 €	Charges de personnel*	208 220 728 €	➔	Soit 17,29 % des dépenses de fonctionnement
<i>* Montant global</i>					

Rémunérations annuelles brutes - emploi permanent :	122 247 439 €	Rémunérations des agents sur emploi non permanent :	
Primes et indemnités versées :	24 546 809 €		
Heures supplémentaires et/ou complémentaires :	1 127 859 €		24 726 907 €
Nouvelle Bonification Indiciaire :	737 024 €		
Supplément familial de traitement :	622 306 €		
Indemnité de résidence :	809 283 €		
Complément de traitement indiciaire (CTI)	0 €		

➔ Rémunération moyenne par équivalent temps plein rémunéré des agents permanents

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel	Titulaire	Contractuel
Administrative	48 704 €	49 660 €	34 592 €	28 994 €	27 505 €	23 575 €
Technique	55 458 €	48 139 €	35 711 €	30 299 €	26 919 €	23 936 €
Culturelle	48 480 €	30 055 €	29 609 €	26 549 €	29 167 €	23 330 €
Sportive			35 453 €	s		
México-sociale	39 331 €	29 423 €	37 642 €	s	26 589 €	22 683 €
Police						
Incendie						
Animation			34 514 €		25 625 €	23 498 €
Toutes filières	43 462 €	37 141 €	34 868 €	29 856 €	27 111 €	23 782 €

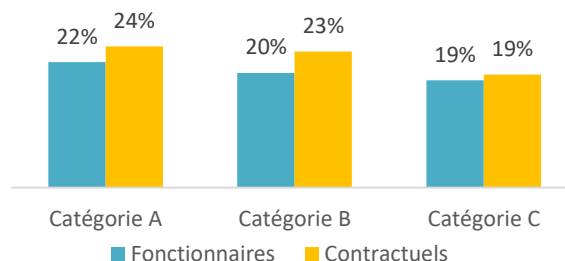
*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

➔ La part du régime indemnitaire sur les rémunérations annuelles brutes pour l'ensemble des agents permanents est de 20,08 %

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations :

Fonctionnaires	19,73%
Contractuels sur emplois permanents	22,14%
Ensemble	20,08%

Part du régime indemnitaire sur les rémunérations par catégorie et par statut



- ⇒ Le RIFSEEP a été mis en place pour les fonctionnaires et pour les contractuels ainsi que le CIA
- ⇒ Les primes ne sont pas maintenues en cas de congé de maladie ordinaire

- ⇒ 55053,52 heures supplémentaires réalisées et rémunérées en 2021
- ⇒ 204 heures complémentaires réalisées et rémunérées en 2021

- ⇒ En 2021, 178 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens contractuels)

En 2021, 26 allocataires ont bénéficié de l'indemnisation du chômage (anciens fonctionnaires)

Absences

➔ En moyenne, 23,1 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par fonctionnaire

> En moyenne, 7,2 jours d'absence pour tout motif médical en 2021 par agent contractuel permanent

	Fonctionnaires	Contractuels permanents	Ensemble agents permanents	Contractuels non permanents
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,49%	1,70%	3,20%	1,03%
Taux d'absentéisme médical (toutes absences pour motif médical)	6,33%	1,98%	5,64%	1,03%
Taux d'absentéisme global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre)	7,00%	2,85%	6,34%	1,15%

Cf. p7 Précisions méthodologiques pour les groupes d'absences Taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents x 365)

➔ Aucune journée de congés supplémentaires accordée au-delà des congés légaux (exemple : journée du maire)

➔ 30,6 % des agents permanents ayant été absents ont eu au moins un jour de carence prélevé

Accidents du travail

➔ 219 accidents du travail déclarés au total en 2021

> 4,8 accidents du travail pour 100 agents

> En moyenne, 17 jours d'absence consécutifs par accident du travail

Handicap

Seules les collectivités de plus de 20 agents équivalent temps plein sont soumises à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés à hauteur de 6 % des effectifs.

277 travailleurs handicapés employés sur emploi permanent

⇒ 12 travailleurs handicapés recrutés sur emploi non permanent

⇒ 95 % sont fonctionnaires*

⇒ 77 % sont en catégorie C*

⇒ 34 118 € de dépenses réalisées couvrant partiellement l'obligation d'emploi

Prévention et risques professionnels

➔ **ASSISTANTS DE PRÉVENTION**
5 assistants de prévention désignés dans la collectivité
6 conseillers de prévention

➔ **FORMATION**
1355 jours de formation liés à la prévention (habilitations et formations obligatoires)

Coût total des formations : 58 327 €

Coût par jour de formation : 43 €

➔ **DÉPENSES**
La collectivité a effectué des dépenses en faveur de la prévention, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail

Total des dépenses : 892 000 €

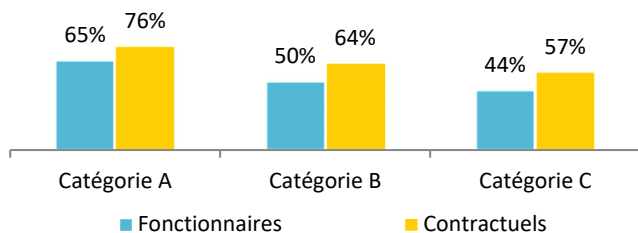
➔ **DOCUMENT DE PRÉVENTION**
La collectivité dispose d'un document unique d'évaluation des risques professionnels

Dernière mise à jour : 2021

Formation

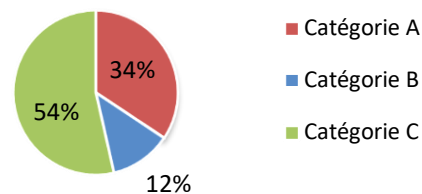
➔ En 2021, 52,3% des agents permanents ont suivi une formation d'au moins un jour

Pourcentage d'agents par catégorie et par statut ayant bénéficié d'au moins un jour de formation en 2021



➔ 6 289 jours de formation suivis par les agents sur emploi permanent en 2021

Répartition des jours de formation par catégorie hiérarchique



➔ 1 201 640 € ont été consacrés à la formation en 2021

Répartition des dépenses de formation

CNFPT	74 %
Autres organismes	26 %

Nombre moyen de jours de formation par agent permanent :
> 1,6 jour par agent

Répartition des jours de formation par organisme

CNFPT	45%
Autres organismes	23%
Interne à la collectivité	32%

Action sociale et protection sociale complémentaire

➔ La collectivité participe aux contrats de prévoyance

Montants annuels	Prévoyance
Montant global des participations	516 560 €
Montant moyen par bénéficiaire	275 €

➔ L'action sociale de la collectivité

- Prestations servies directement par la collectivité
- Prestations servies par l'intermédiaire d'un organisme à but non lucratif ou d'une association locale

Relations sociales

➔ Jours de grève

188 jours de grève recensés en 2021

➔ Comité Social Territorial

1 réunion en 2021 dans la collectivité
2 réunions du CHSCT

➔

Commissions Consultatives Paritaires

1 réunion en 2021 dans la collectivité

Précisions méthodologiques

1 Formules de calcul - Effectif théorique au 31/12/2020

Pour les fonctionnaires :

Total de l'effectif physique rémunéré des fonctionnaires au 31/12/2021

- + Départs définitifs de titulaires ou de stagiaires
- + Départs temporaires non rémunérés
- Arrivées de titulaires ou de stagiaires
- Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Retours de titulaires stagiaires

Pour les contractuels permanents :

Total de l'effectif physique rémunéré des contractuels au 31/12/2021

- + Départs définitifs de contractuels
- + Départs temporaires non rémunérés
- + Stagiairisation de contractuels de la collectivité
- Arrivées de contractuels
- Retours de contractuels

Pour l'ensemble des agents permanents :

- Effectif théorique des fonctionnaires au 31/12/2020
- + Effectif théorique des contractuels permanents au 31/12/2020

2 Formules de calcul - Taux d'absentéisme

$$\frac{\text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{Nombre d'agents au 31/12/2021} \times 365} \times 100$$

Les journées d'absence sont décomptées en jours calendaires pour respecter les saisies réalisées dans les logiciels de paie

Note de lecture :

Si le taux d'absentéisme est de 8 %, cela signifie que pour 100 agents de la collectivité, un équivalent de 8 agents a été absent toute l'année.

3 « groupes d'absences »

1. Absences compressibles :

Maladie ordinaire et accidents du travail

2. Absences médicales :

Absences compressibles + longue maladie, maladie de longue durée, grave maladie, maladie professionnelle

3. Absences Globales :

Absences médicales + maternité, paternité adoption, autres raisons*

** Les absences pour "autres raisons" correspondent aux autorisations spéciales d'absences (motif familial, concours...)*

Ne sont pas comptabilisés les jours de formation et les absences pour motif syndical ou de représentation.

➔ En raison de certains arrondis, la somme des pourcentages peut ne pas être égale à 100 %

Réalisation

Cette fiche synthétique reprend les principaux indicateurs sociaux issus du Rapport Social Unique 2021. Les données utilisées sont extraites du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité. Ces données ont pour objectif de bénéficier d'une vue d'ensemble sur les effectifs de la collectivité.



DONNÉES SOCIALES 2021
DES CENTRES DE GESTION

L'outil automatisé permettant la réalisation de cette synthèse a été développé par l'Observatoire de l'emploi et de la FPT de Nouvelle-Aquitaine en partenariat avec le Comité Technique des Chargés d'études des Observatoires Régionaux des Centres de Gestion.

Date de publication : septembre 2022

Version 1



SYNTHÈSE DES INDICATEURS RELATIFS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE 2021

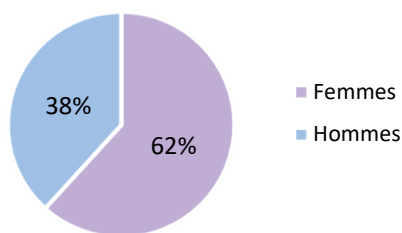
→ DEPARTEMENT DES ALPES MARITIMES

Cette synthèse sur l'égalité professionnelle reprend les principaux indicateurs du Rapport de Situation Comparée au 31 décembre 2021. Elle a été réalisée par le Centre de Gestion des Alpes-Maritimes par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité.

— Conditions générales d'emploi

→ Au 31 décembre 2021, la collectivité employait 2 408 femmes et 1 495 hommes sur emploi permanent

Répartition des effectifs sur emploi permanent par genre

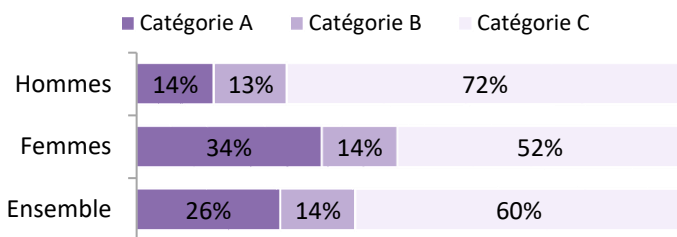


La collectivité emploie 6 agents sur emploi fonctionnel, dont 3 femmes et 3 hommes

› Concernant les emplois permanents en équivalent temps plein rémunéré, on dénombre :

- 1 257,1 fonctionnaires hommes
- 1 997,5 fonctionnaires femmes
- 233,6 contractuels hommes
- 365,5 contractuelles femmes

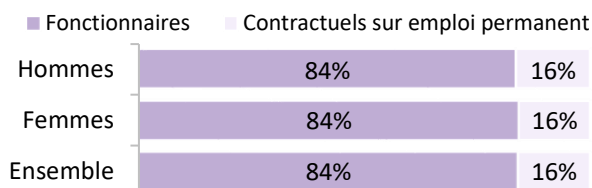
→ Répartition des agents par genre et par catégorie (emplois permanents)



Taux de féminisation par catégorie hiérarchique :

Catégorie A	79%
Catégorie B	63%
Catégorie C	54%

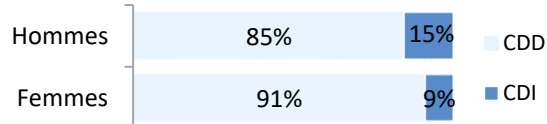
→ 16 % des femmes sont contractuelles permanentes contre 16 % des hommes



- ▶ 62 % des fonctionnaires sont des femmes et 38 % des hommes
- ▶ 61 % des contractuels permanents sont des femmes et 39 % des hommes

→ 9 % des femmes contractuelles sont en CDI contre 15 % des hommes

Au total, 70 agents en CDI sur 624 agents contractuels, soit 11 %



→ Répartition par genre selon la filière (emplois permanents)

Filière	Femmes	Hommes
Administrative	86%	14%
Technique	34%	66%
Culturelle	65%	35%
Sportive	25%	75%
Médico-sociale	94%	6%
Police	-	-
Incendie	-	-
Animation	61%	39%

Synthèse réalisée par le Centre de Gestion des Alpes-Maritimes par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2021 transmis en 2022 par la collectivité

Le cadre d'emplois le plus féminisé est celui des bibliothécaires

Bibliothécaires	100%
CADRES DE SANTE PARAMEDICAUX	100%
Puéricultrices	100%
Auxiliaires de puériculture	100%
Infirmiers territoriaux en soins généraux	97%

Le cadre d'emplois le plus masculinisé est celui des agents de maîtrise

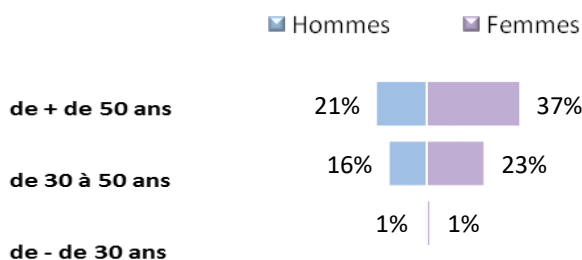
Agents de maîtrise	96%
Adjointes techniques	85%
Techniciens	82%
Ingénieurs en chef	77%
Educateurs des APS	75%

**Seuls les 5 premiers cadres d'emplois comprenant au moins 5 agents sur emplois permanents et féminisés ou masculinisés à plus de 50 % sont pris en compte*

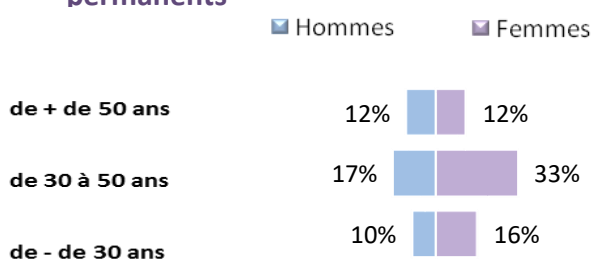
Âge moyen des agents sur emploi permanent

Genre	Fonctionnaire	Contractuel permanent	Ensemble des agents sur emploi permanent
Femmes	51,00	38,59	49,05
Hommes	49,75	41,66	48,42

Pyramide des âges des fonctionnaires



Pyramide des âges des contractuels permanents

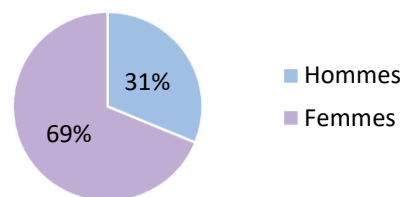


Précisions : agents sur emploi non permanent présents au cours de l'année 2021*

	Taux de féminisation
Saisonniers/occasionnels	51%
Emplois aidés	70%
Apprentis	9%

** ayant travaillé dans la collectivité entre le 01/01/2020 et le 31/12/2020*

Répartition globale des emplois non permanents par genre



Évolution de carrière et titularisation

44 bénéficiaires d'une promotion interne sans examen professionnel nommés

dont 32% des nominations concernent des femmes

14 lauréats d'un concours d'agents déjà fonctionnaires dans la collectivité nommés

dont 36% des nominations concernent des femmes

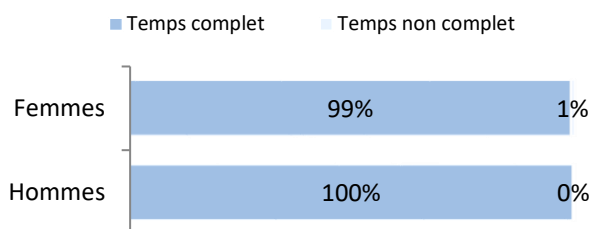
► Pour rappel, 62% des fonctionnaires sont des femmes

11 lauréats d'un examen professionnel nommés

dont 27% des nominations concernent des femmes

Organisation du temps de travail (agents sur emploi permanent)

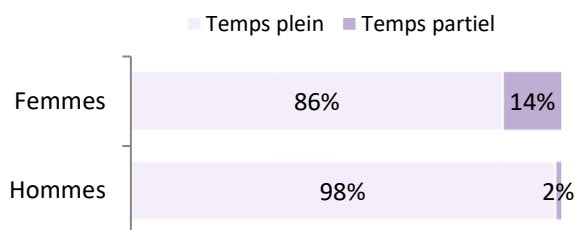
➔ Répartition des emplois à temps complet ou non complet



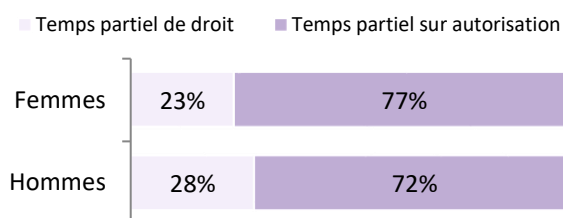
➔ La collectivité dispose d'une charte du temps

Une charte du temps regroupe les mesures visant à améliorer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée.

➔ Répartition des emplois à temps plein ou à temps partiel



➔ Précisions sur les temps partiels (sur autorisation ou de droit)



Conditions de travail et congés

➔ Taux d'absentéisme des agents permanents

	Femmes	Hommes
Taux d'absentéisme « compressible » (maladies ordinaires et accidents de travail)	3,48%	2,75%
	Ensemble : 3,20%	
Taux d'absentéisme médical* (absences pour motif médical hors congés maternité)	6,14%	4,82%
	Ensemble : 5,64%	
Taux d'absentéisme Global (toutes absences y compris maternité, paternité et autre**)	6,99%	5,28%
	Ensemble : 6,34%	

Formule du taux d'absentéisme : nombre de jours d'absence / (nombre total d'agents sur emploi permanent x 365)

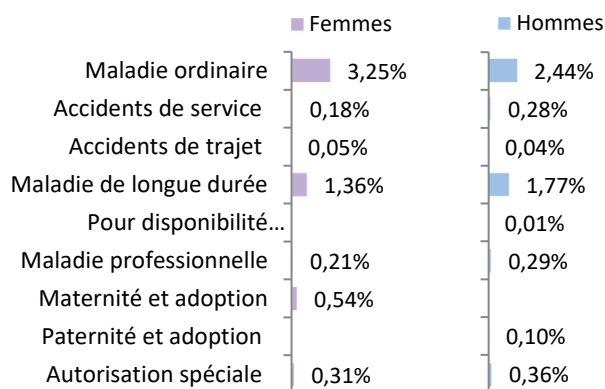
➔ Nombre moyen de jours d'absence par agent permanent en 2021

- ▶ En moyenne, 22,4 jours d'absence pour tout motif médical* en 2021 pour chaque femme présente dans la collectivité
- ▶ En moyenne, 17,6 jours d'absence pour tout motif médical* en 2021 pour chaque homme présent dans la collectivité

*Maladie ordinaire, longue maladie, maladie de longue durée et grave maladie, accidents du travail, maladie professionnelle

**Les absences pour "autres motifs" correspondent aux autorisations spéciales, par exemple pour motif familial, pour des concours ou examens professionnels... Ne sont pas comptabilisés les jours de formation, les absences pour motif syndical ou de représentation.

Taux d'absentéisme



➔ Congés maternité, paternité ou adoption des agents permanents

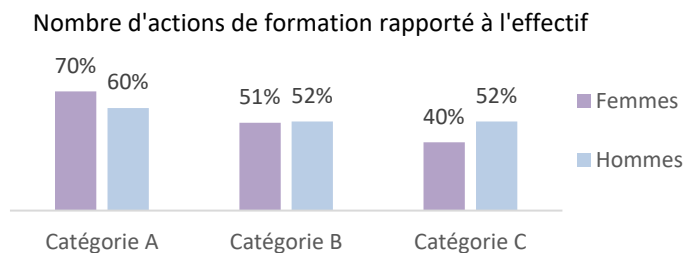
- ▶ 24 congés maternité ou adoption en 2021
- ▶ 27 congés paternité ou adoption en 2021

➔ 219 accidents du travail déclarés en 2021

- ▶ 3,4 accidents du travail pour 100 femmes en position d'activité au 31 décembre 2021
- ▶ 7,2 accidents du travail pour 100 hommes en position d'activité au 31 décembre 2021
- ▶ Les accidents du travail concernant des femmes ont été suivis de 2084 jours d'arrêt
- ▶ Les accidents du travail concernant des hommes ont été suivis de 1747 jours d'arrêt

Formation

➔ 2 043 départs en formation concernant des agents permanents

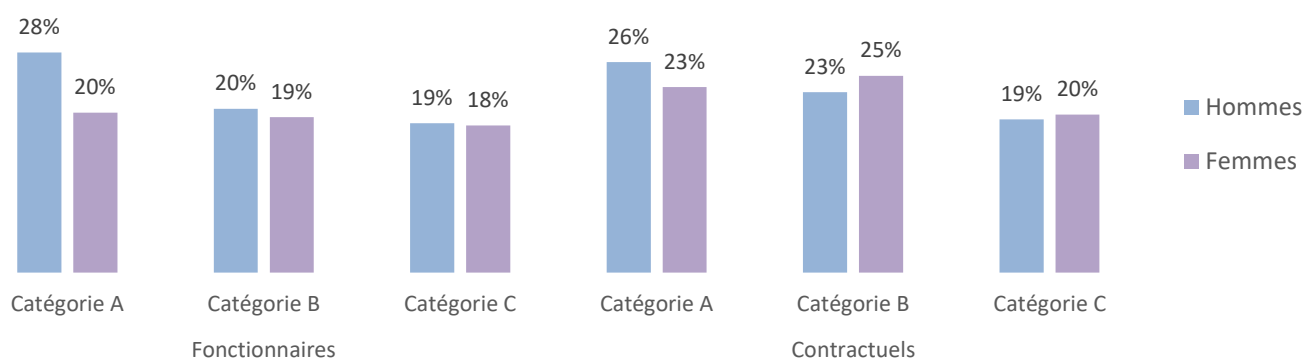


➔ 203 départs en formation pour les agents non permanents

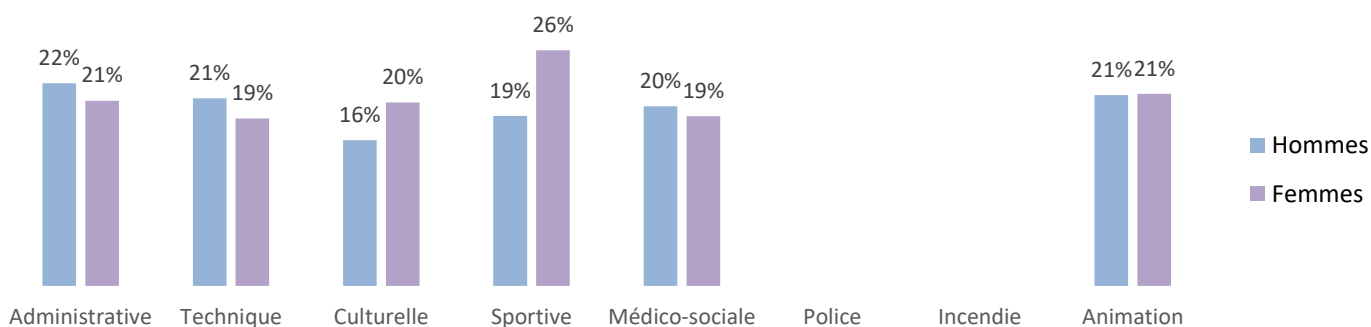
56,7 % des départs en formation d'agents non permanents concernaient des femmes

Rémunérations (agents permanents)

➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la catégorie et le statut



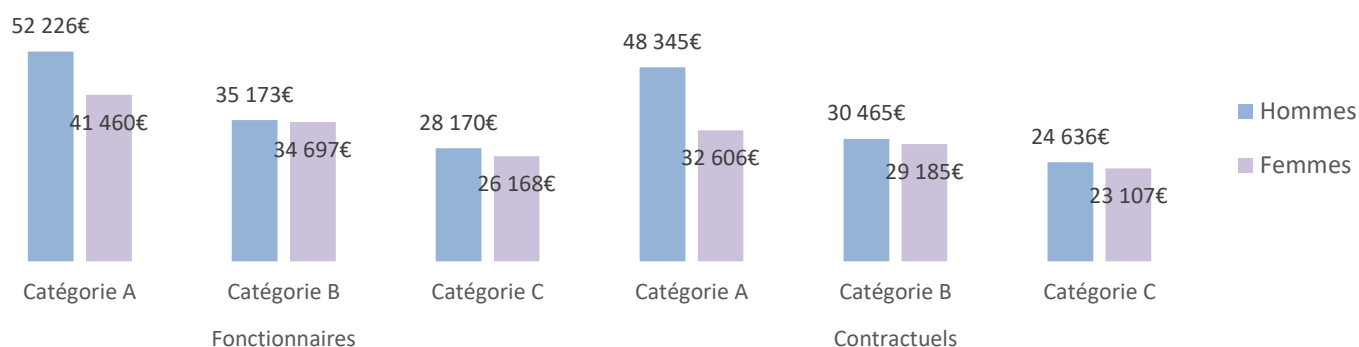
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière



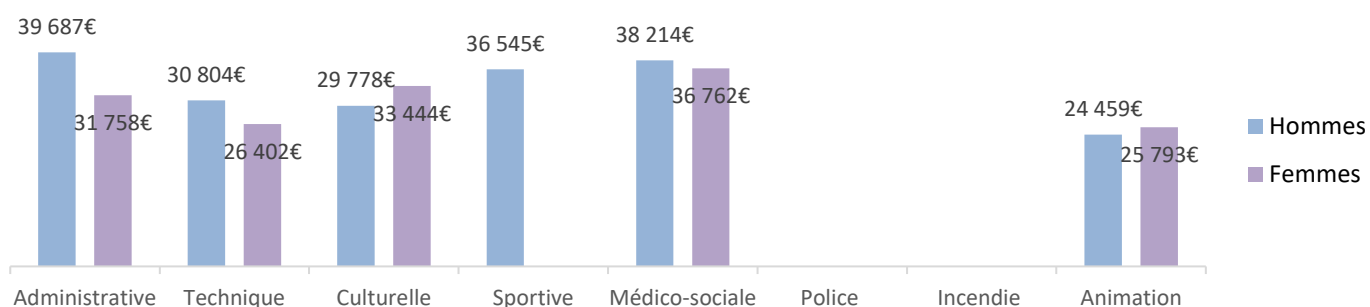
➔ Part des primes sur les rémunérations annuelles brutes selon la filière et la catégorie

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	24%	23%	21%	19%	20%	20%
Technique	33%	32%	21%	24%	19%	16%
Culturelle	4%	21%	25%	21%	22%	20%
Sportive			19%	26%		
Médico-sociale	20%	19%	18%	13%		21%
Police						
Incendie						
Animation				25%	21%	21%

➔ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en Equivalent Temps Plein Rémunéré (ETPR) selon la catégorie hiérarchique et le statut**



➔ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la filière**



➔ **Rémunérations annuelles brutes moyennes en ETPR selon la catégorie et la filière**

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Administrative	53 464 €	46 728 €	33 880 €	34 502 €	27 885 €	26 872 €
Technique	54 502 €	49 601 €	34 996 €	33 686 €	27 783 €	24 321 €
Culturelle	43 252 €	45 938 €	24 362 €	30 492 €	25 744 €	29 960 €
Sportive			36 545 €	s		
Médico-sociale	38 254 €	37 189 €	s	37 642 €	#DIV/0!	25 926 €
Police						
Incendie						
Animation				34 514 €	24 459 €	24 916 €

*s : secret statistique appliqué en dessous de 2 ETPR

— **Acte de violence ou de harcèlement**

➔ **Nombre d'actes de violences physiques envers le personnel (y compris violences sexuelles) pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	1‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	1‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	1‰

➔ **Nombre de signalements au DRH pour harcèlement moral pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	1‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

➔ **Nombre de signalements au DRH pour harcèlement sexuel pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

➔ **Nombre de signalements au DRH pour agissements sexistes pour 1 000 agents**

	Hommes	Femmes
Émanant du personnel avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant du personnel sans arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers avec arrêt de travail	0‰	0‰
Émanant des usagers sans arrêt de travail	0‰	0‰

Actions et projets en faveur de l'égalité femmes / hommes

Chèques Emploi Service Universel : CESU

387 agents ont bénéficié du dispositif de paiement de services dans les domaines de l'enfance, de l'habitat et de la dépendance. Dans le cadre de la dématérialisation les agents peuvent choisir entre l'achat de CESU papier ou le E-CESU. 146 agents ont utilisé ce support en 2021.

19 382 chèques CESU ont été délivrés en 2021 pour un coût de 281 505€ dont 185 359 € de contribution de la collectivité.

Par ailleurs la collectivité accorde des facilités horaires aux femmes enceintes dont les postes peuvent être aménagés en cas de nécessité.

Aide aux séjours et aux gardes d'enfants

Les agents du Département peuvent bénéficier d'aides aux séjours en colonies de vacances, séjours linguistiques ou classes découvertes (28 séjours aidés).

Pendant les vacances de d'été, le COS a organisé un centre de loisirs qui a permis à 156 enfants du personnel de pratiquer les activités les plus variées.

Accompagnement Social

29 actions d'accompagnement ont été conduites en 2021 sur des problématiques familiales dont 17 ont concerné des femmes, 4 actions ont porté sur des violences conjugales.

Dispositif PSAT

Un dispositif visant à préserver la santé des agents au travail (PSAT) a été mis en place en janvier 2011 ; composé de différents intervenants : services RH, assistante sociale, psychologue, conseillère en économie sociale et familiale, médecin de prévention et notamment médecin addictologue, qui interviennent en fonction des problématiques rencontrées par les agents.

En 2021 les psychologues du travail ont réalisé 637 entretiens d'accompagnement, soit 103 entretiens de plus qu'en 2020. Au total, 234 agents ont été reçus, dont 139 nouvelles situations. Parmi les agents reçus, 69 % étaient des femmes et 31 % des hommes. Le projet Risques Psycho-Sociaux (RPS) prend en compte les violences verbales sexistes et sexuelles.

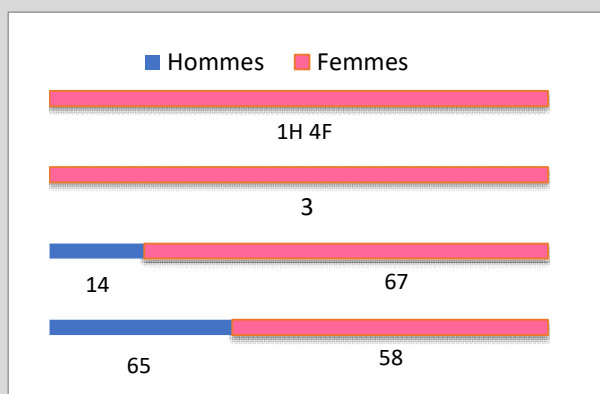
Aménagements de postes de travail

Visites de postes (à la demande d'un agent ou du médecin de prévention)

Compensation du handicap (prothèses auditives, fauteuil adapté...)

Équipements de travail (fauteuil, tapis de souris...)

Préconisations médicales



Suivi médical renforcé

Dans le cadre de la mise en place de la procédure des entretiens infirmiers pour la médecine préventive, une attention toute particulière est portée aux femmes enceintes qui continuent à bénéficier d'un suivi médical renforcé effectué directement par le médecin de prévention.

Communication sans stéréotype

Les agents du CD06 sont formés pour majeure partie par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), organisme de formation très engagé dans la mise en œuvre de dispositifs en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes.

Dès la sortie du « guide pratique pour une communication publique sans stéréotype de sexe » édité, en novembre 2015, par le Haut Conseil à l'Égalité (HCE), le CNFPT a signé une convention d'engagement désormais appliquée.

L'offre de formation, le répertoire des métiers tout comme le site internet et les visuels de communication internes et externes édités par le CNFPT sont désormais rédigés sans stéréotype de sexe. Le lecteur pourra ainsi y trouver des appellations comme puéricultrice et puériculteur, chefs et cheffes de projet...

La saisie du déontologue pour signaler des actes de violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes

Le plan d'actions national contre les violences sexuelles et sexistes promu par le Président de la République prévoit la mise en place de mesures pour traiter les violences sexuelles et sexistes et protéger les victimes comme la création d'un dispositif de signalement et d'un circuit RH pour gérer les situations signalées. Au département des Alpes-Maritimes, ce dispositif existe déjà. Le déontologue peut ainsi être saisi par courrier par tout agent de la collectivité, titulaire ou contractuel, estimant être victime d'actes de violence, discrimination, harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes, par tout témoin de ces actes ou agissements, ou par la DRH. Une campagne de communication pour sensibiliser les agents et les informer sur les dispositifs en place verra prochainement le jour.

En 2021, deux signalements ont donné lieu à une enquête administrative.

Actions formation pour la prévention et lutte contre les violences faites aux femmes

En 2021, 173 agents de la collectivité ont participé à plusieurs formations individuelles (inter) ou collectives (intra) sur la thématique de la lutte contre les violences faites aux femmes ou la prévention du sexisme.

Intitulé de la formation	Nombre de participants	Type de formation
Les ateliers du service public - Les violences sexistes et sexuelles : Prévenir, accompagner et agir	2	Inter
Prévention du sexisme au travail	122	Intra
Violences conjugales et leurs conséquences	43	Intra
Violences conjugales et conséquences sur le jeune enfant	1	Inter
Violences conjugales tous concernés	4	Inter
Violences sexuelles faites aux enfants	1	Inter
Total général	173	

Sur la période 2022-2023-2024, le Service des Parcours Professionnels a prévu d'organiser plusieurs actions de formation sur la thématique des violences faite aux femmes ou l'égalité femmes-hommes. Ces actions seront réalisées pour le compte de la Direction de l'Enfance.

Intitulé de la formation	Objectifs de la formation	Age nts
Conseil conjugal et familial	<ul style="list-style-type: none"> Être capable d'exercer des activités d'entretien, de conseil et de soutien sur l'ensemble des problèmes liés à la sexualité, la contraception, l'IVG, les infections sexuellement transmissibles, notamment le VIH, les relations conjugales et familiales Être capable d'animer des groupes de réflexion de jeunes, d'adultes sur les questions relatives à la vie relationnelle, affective, sexuelle et familiale, sur la prévention de l'infection par le VIH et la violence faites aux femmes 	15
Contraception, santé sexuelle, initiation à la sexologie, repérage des violences et des comportements à risque (addictions, risques sexuels), orientation, prise en charge	<ul style="list-style-type: none"> Actualiser et évaluer les connaissances sur la thématique, Mettre en pratique la méthodologie, le savoir-faire et l'évaluation de ce type d'actions sous forme d'ateliers, Harmoniser les pratiques entre professionnels. Acquérir les principes de base de la sexologie 	32
DU Pratique de l'examen gynécologique de prévention	<ul style="list-style-type: none"> Maîtriser les moyens de contraceptions, Repérer les violences faites aux femmes, Pratiquer les vaccins 	10
DU Santé sexuelle	<ul style="list-style-type: none"> Acquérir la méthodologie Actualiser ses connaissances en éducation à la santé sexuelle- Prévenir l'inégalité sociale de santé 	2
Femmes victimes de violences conjugales	<ul style="list-style-type: none"> Repérer les signes d'appels évocateurs de violences subies Prévenir le risque de récurrence de mutilations génitales chez les filles 	105
Répercussions des violences conjugales et intrafamiliales chez l'enfant	<ul style="list-style-type: none"> Protéger les enfants dans le cadre des violences intrafamiliales, conflits familiaux 	20